

FICHE PRESTATION

ÉTUDE SUR LA SITUATION D'EMPLOI DES SALARIÉS / AGENTS HANDICAPÉS



Une étude sur la situation des salariés handicapés en poste permet de **jauger de l'efficacité d'une politique d'emploi engagée**, notamment à la suite d'un diagnostic-conseil. Elle constitue par ailleurs un excellent moyen de **mesurer les changements dans la perception du handicap** auprès des acteurs au sein de la structure tout en leur **faisant connaître les dispositifs mis en œuvre**.



OBJECTIFS

Une politique d'emploi dans le domaine du handicap en milieu professionnel débute généralement par un **diagnostic-conseil** afin de dresser un état des lieux de la situation en interne de la structure, d'**identifier ses forces, faiblesses, opportunités et menaces** et d'**élaborer un plan d'actions opérationnel** pouvant déboucher sur une convention (Agefiph ou FIPHFP) ou un accord agréé par la Direccte.

Une fois la politique enclenchée, il s'agit d'en **mesurer l'efficacité dans la durée** et de vérifier qu'elle répond aux besoins des personnes destinataires, c'est-à-dire, principalement, des personnes handicapées en poste.

À cet effet, une étude de la situation des salariés handicapés en poste permet de mettre en lumière les **points forts** de la démarche entreprise, mais aussi les points à améliorer tout en participant à une meilleure diffusion de la connaissance des dispositifs mis en œuvre dans la structure. Elle permet d'évaluer la politique actuelle, mais aussi d'identifier les **axes de progrès** à intégrer, par exemple, dans le cadre du renouvellement d'une convention ou d'un accord. L'étude conduit ainsi à affiner les mesures existantes et à les adapter encore davantage à leur contexte.

De plus, elle permet de mesurer le changement de la perception du handicap dans la structure et son acculturation auprès de tous les acteurs.

TH Conseil a déjà conduit de nombreuses études de ce type selon différentes modalités décrites ci-après, auprès de structures privées et publiques (Natixis, CDC, ERDF/GRDF, Agefiph, BNP Paribas, Banque Populaire Rives de Paris, Crédit Coopératif, TNT, TF1, Générali, RTE, Gemalto...).

MODALITÉS OPÉRATIONNELLES

En fonction de l'attente de la structure en termes d'élaboration plus ou moins poussée de l'étude, plusieurs modalités peuvent être proposées, à la fois en termes de publics interviewés et de modalités de récolte des informations. Selon les choix réalisés sur ces deux aspects et le nombre de personnes concernées, les entretiens peuvent être menés selon des modes plus ou moins directifs avec des questions plus ou moins ouvertes.

Dans tous les cas, la démarche doit reposer sur trois principes fondamentaux :

- 1 **Volontariat des personnes** pour participer à l'étude.
- 2 **Garantie absolue d'anonymat** des éléments évoqués lors des entretiens
- 3 Position de **neutralité** du cabinet

Méthodologie

En fonction des attentes de la structure et du temps qui peut être alloué à la démarche l'une ou l'autre des modalités suivantes peut-être retenue :

- **Entretiens de vis-à-vis** : c'est le vecteur qui permet de capter le plus d'informations. Il permet de construire une confiance et de libérer la parole
- **Entretiens téléphoniques**
- **Questionnaires** via internet

Les questions sont plus ou moins ouvertes selon les modalités retenues et l'objectif visé. Elles permettent, dans tous les cas, de recueillir une information qualitative et nuancée quant au contexte d'emploi des personnes handicapées au sein de la structure.

Publics concernés

- Les **salariés handicapés en poste** : dans tous les cas, c'est la principale population à inclure dans le panel des personnes interviewées. De manière générale, l'étude est ouverte à l'ensemble des salariés volontaires. Toutefois, en fonction du nombre de personnes concernées et des moyens mobilisés par la structure, la démarche peut être réduite à un échantillon dont la définition devra être réalisée avec soin pour obtenir une vision la plus objective et équilibrée possible.
- Les **managers** de personnes handicapées en poste, voire l'ensemble des managers en poste
- Les **collègues** de personnes handicapées
- Les personnels de la **fonction RH**
- Les personnels **médico-sociaux**
- Les **représentants du personnel**

MODALITÉS PRATIQUES

La participation des salariés handicapés est sollicitée par un courrier ou un e-mail adressé par la structure aux personnes en poste ayant signalé une reconnaissance de handicap. TH Conseil apporte un accompagnement dans la rédaction du texte associé.

Les aspects logistiques et d'organisation (planification des entretiens, réservation de salles, édition et envoi des courriers...) peuvent être assurés au choix par TH Conseil ou par la structure.



EXEMPLES DE THÉMATIQUES ABORDÉES

Les trames d'entretiens et les questionnaires sont propres à chaque cible interviewée et adaptés aux objectifs de l'étude dans une phase d'ingénierie préalable au lancement. Pour exemple, les points suivants peuvent être abordés dans le cadre d'entretiens ou de questionnaires auprès des salariés handicapés :

- **Caractéristiques générales** de type âge, sexe, ancienneté, type de poste et niveau de formation
- **Visibilité ou non du handicap**, typologie de ses conséquences et antériorité du handicap par rapport à l'embauche
- **Incidence du handicap de la personne dans son contexte de travail** et solutions de compensation mises en œuvre
- Conséquences perçues en termes de **parcours professionnel**
- **Difficultés** éventuellement rencontrées et solutions qui pourraient y être apportés
- **Facilité ou non d'aborder le handicap** dans le contexte professionnel
- **Perception du regard porté sur le handicap** au sein de la structure (éventuellement selon les acteurs), et acculturation du sujet (managers, RH, représentants du personnel...)
- **Perception et degré de connaissance de la politique handicap** de la structure ainsi que des outils associés (accord, convention...)
- **Acteurs intervenant dans la prise en compte du handicap** ou ceux identifiés comme pouvant le faire (mission handicap, acteurs médico-sociaux, RH...) et les processus de maintien dans l'emploi
- **Évaluation de la politique handicap** par les personnes en poste et préconisations d'améliorations
- **Focus possible sur les pratiques de recrutement** auprès des salariés les plus récemment embauchés

LIVRABLES

À l'issue de l'étude, TH Conseil vous livre un rapport au format PDF servant de support de restitution.

Ces documents comprennent une partie constat, incluant des données chiffrées sur les caractéristiques significatives, une analyse des informations recueillies ainsi que des préconisations d'amélioration de la démarche existante.

Une réunion de pré-bilan est organisée avec la mission handicap de la structure et toute personne que celle-ci jugera pertinent d'associer, à l'issue des entretiens et de la rédaction de la première version du rapport.

Une ou plusieurs réunion(s) de restitution finale sont ensuite réalisées par TH Conseil en parallèle de la mise à disposition du rapport d'étude final.



COÛT ET PLANNING

Le planning et le coût de l'étude dépendent du nombre de personnes intégrées dans le périmètre de la démarche et des modalités de recueil d'information. L'évaluation est donc réalisée systématiquement au cas par cas.